

професійному дискурсі.

Мету реалізації технології можна конкретизувати у таких завданнях:

- формування здатності до критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у професійно-науковій сфері на основі використання сукупності мовних засобів фахової української мови;
- розвиток здатності до діалогового спілкування про ідеї, проблеми, шляхи їх вирішення на національному й міжнародному рівні;
- спрямованість на саморозвиток і самовдосконалення упродовж життя у напрямі розвитку мовно-комунікативної культури, комунікативних умінь;
- виявлення толерантного ставлення до мовних ресурсів інших національностей на засадах полікультурності;
- оволодіння знаннями й методами опису, ідентифікації й класифікації ключових понять у сфері наукової професійної комунікації;
- розвиток уміння знаходити, обробляти та аналізувати інформацію щодо підготовки наукових текстів в усній і писемній формі на міждисциплінарній основі (науки про освіту, філологія тощо);
- удосконалення уміння добирати мовні засоби з метою репрезентації власних результатів дослідницького пошуку, здатності застосовувати знання про особливості підготовки наукової доповіді, виступу, презентації у предметній галузі;
- розвиток здатності організовувати дослідницько-інноваційну групову роботу щодо популяризації наукових результатів у вітчизняному і міжнародному науковому середовищі через посередництво засобів наукової фахової української мови.

*Процесуальна складова* технології розвитку мовнокомунікативної компетентності докторів філософії передбачає застосування спектру методів і форм навчання: комунікативні тренінги, дискусії, організація самостійної роботи, практикуми, презентації, індивідуальні дослідницькі завдання, підготовка текстів різних жанрів (анотація, рецензія, наукова стаття, доповідь), мовностилістичний аналіз наукових текстів, наукове і літературне редагування.

Цінності професійної діяльності викладача-дослідника формуються у процесі аксіологічно зорієнтованого наукового текстотворення у писемній і усній формах. З-поміж цінностей доктора-філософії в опануванні наукової фахової мови варто виокремити такі, як: гуманістична педагогічна позиція, особистісна відповідальність результати власної наукової діяльності, розуміння сенсу педагогічного фаху, наукової роботи, повага до наукових досягнень інших дослідників тощо. Ці якості дозволяють доктору філософії розвиватись як успішна особистість, задовольняти потреби у професійній самореалізації, самовдосконалюватися у фаховому середовищі шляхом опанування потенціалу наукової рідної мови. Адже у нього має формуватися особиста професійна установка на реалізацію саме академічних цінностей, імперативів наукової текстотворчості у процесі професійної діяльності.

*Євгенія Воробйова,*

*к. пед. н., доц., м. Харків*

*Ніна Підбуцька,*

*д. психол. н., доц., м. Харків*

*Юлія Чебакова,*

*к. пед. н., доц., м. Харків*

### **Інноваційні педагогічні техніки розвитку управлінського потенціалу менеджерів у вищій школі**

Серед важливих чинників, що впливають на ефективність функціонування підприємств, знаходиться трудовий потенціал управлінських кадрів. Тому існує нагальна потреба в розробці сучасних підходів до формування та розвитку

управлінського потенціалу керівних кадрів з метою забезпечення більш високого професійного рівня та високої конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів.

У теорії та практиці управлінської науки прийнято складати плани потреб у розвитку управлінського потенціалу окремо по кожній групі персоналу. Такий план включає діапазон заздалегідь визначених форм і методів навчання з урахуванням можливостей (фінансовий стан, потреба в удосконаленні управлінської структури і розвитку менеджерів, ставлення керівництва до розвитку управлінського потенціалу свого персоналу, тощо) організації. Формами планованого спеціального управлінського розвитку слід вважати навчання в різноманітних школах бізнесу, на курсах для керівників.

Плановий управлінський розвиток за межами роботи передбачає загальний або спеціальний розвиток. Найбільш поширеною формою запланованого загального управлінського розвитку є навчання у вищих навчальних закладах за освітніми програмами «Менеджмент організацій та адміністрування» й «Публічне управління та адміністрування» з метою отримання ступеня бакалавра або магістра управлінського профілю.

Зокрема, в НТУ «ХПІ» на базі кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами імені академіка І.А. Зязюна в процесі навчання у Центрі лідерства розвиток управлінського потенціалу менеджерів можливий за такими напрямками:

- розвиток лідерського потенціалу особистості;
- розвиток морально-вольових і моральних якостей лідера;
- вдосконалення риторичної культури лідера;
- розвиток емоційного інтелекту;
- розвиток ефективної конфліктологічної культури; розвиток стійкого позитивного мислення лідера;
- вивчення основ ділової етики, спрямованої на обов'язкове досягнення успіху;
- формування навичок адаптивного управління власною професійною діяльністю та роботою колективу.

Загалом місія Центру лідерства – організація практичної діяльності з навчання, виховання і особистісного розвитку лідерів, а також розробка теоретичних основ і практичних способів формування професійної підготовки і розвитку менеджерів-лідерів.

Незалежно від вибору форми розвитку управлінського потенціалу акцент в роботі з майбутніми менеджерами має робитися, головним чином, на вдосконаленні спілкування, розвитку управлінських ролей в їхній діяльності, виробленні їхньої позиції в управлінні бізнесом. З цієї причини основними методами навчання повинні стати не стільки пасивні методи (наприклад: лекції, перегляд відеофільмів, тощо), скільки активні такі, як «кейс-стаді», «виконання ролей», «баскетбольного кошика», управлінських ігор, імітаційного моделювання тощо. Кожен з названих вище методів спрямований на розвиток певної управлінської ролі потенційних менеджерів.

Окрім того, на нашу думку, використання фасилітаційних технологій у професійній підготовці майбутніх менеджерів сприяє розвитку управлінського потенціалу особистості фахівця, створює умови для розвитку фасилітаційної компетентності, підвищує ефективність їх професійної підготовки та подальшої управлінської діяльності.